



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

BENEFITY 2023

Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných
zaměstnaneckých benefitech



Průzkum byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

OBSAH

MANAŽERSKÉ SHRnutí	3
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	4
ÚVOD	5
1 ZDROJ DAT A METODIKA	6
2 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ.....	7
2.1 Nejčastěji poskytované benefity	8
2.2 Plošné vs. selektivní poskytování benefitů	11
2.3 Existence kolektivní smlouvy	13
2.4 Velikost firmy.....	16
2.5 Odvětví	17
2.6 Pružné rozvržení pracovní doby a možnost práce z domova	18
2.7 Vývoj v oblasti benefitů a forem práce.....	21
ZÁVĚR	28
3 PŘÍLOHA	29

MANAŽERSKÉ SHRnutí

V roce 2023 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů



Zaměstnanecké benefity hrají důležitou roli z hlediska odměňování zaměstnanců. Většina českých zaměstnavatelů (93 %) se oblastí benefitů zabývá a poskytuje svým zaměstnancům alespoň jeden benefit. Průměrně firmy nabízely v roce 2023 svým zaměstnancům 5 benefitů.

Nejběžnějším benefitem je příspěvek na stravování

Výsledky šetření BENEFITY 2023 dopočtené na všechny zaměstnavatele mzdové sféry České republiky s 10 a více zaměstnanci ukazují, že mezi zaměstnavateli byl v roce 2023 nejoblíbenějším benefitem jednoznačně příspěvek na stravování. Tento příspěvek poskytovalo 77 % zaměstnavatelů mzdové sféry.



Dovolenou navíc poskytuje 40 % zaměstnavatelů



K dalším často poskytovaným benefitům se řadí např. příspěvek na penzijní spoření, dovolená nad rámec zákona či vzdělávání. Některé z benefitů však nejsou u daného zaměstnavatele poskytovány plošně všem zaměstnancům. Šetření ukázalo, že mezi selektivně poskytované benefity či formy práce patří především služební vozidlo pro soukromé účely a možnost práce z domova.

Benefity jsou poskytovány častěji ve firmách s podnikovou kolektivní smlouvou

Ze šetření dále vyplynulo, že většina benefitů je poskytována častěji v subjektech s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou. Výrazný rozdíl byl zjištěn např. u dovolené nad rámec zákona. Tento benefit poskytuje ve mzdové sféře 72 % zaměstnavatelů s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou oproti 37 % zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy.



Zdroj dat a metodika: Šetření BENEFITY 2023 proběhlo v gesci ČMKOS a díky vysoké míře odpovědí byly provedeny dopočty na základní soubor ekonomických subjektů ve mzdové sféře České republiky s 10 a více zaměstnanci. Výsledky jsou tak plně reprezentativní za všechny subjekty s 10 a více zaměstnanci, které v roce 2023 odměňovaly mzdou. Výsledky uvedené v analýze proto vypovídají o využívání benefitů v celé České republice a nejsou zkresleny strukturou subjektů podle velikosti či odvětví. Velcí zaměstnavatelé totiž využívají častěji větší počet benefitů, nicméně jsou v početní menšině ve srovnání s malými a středními podniky.

SEZNAM OBRÁZKŮ

OBRÁZEK 1: POČET BENEFITŮ POSKYTOVANÝCH FIRMAMI VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V ROCE 2023	7
OBRÁZEK 2: BENEFITY POSKYTOVANÉ VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V ROCE 2023	9
OBRÁZEK 3: FORMA PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ	10
OBRÁZEK 4: FORMA PŘÍSPĚVKU NEBO ZAJIŠTĚNÍ DOPRAVY DO/ZE ZAMĚSTNÁNÍ	10
OBRÁZEK 5: UDÁLOSTI, PŘI KTERÝCH MAJÍ ZAMĚSTNANCI NÁROK NA PRACOVNÍ VOLNO S NÁHRADOU MZDY PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	11
OBRÁZEK 6: PODÍL FIREM POSKYTUJÍCÍCH V ROCE 2023 BENEFIT PLOŠNĚ VS. SELEKTIVNĚ.....	12
OBRÁZEK 7: BENEFITY POSKYTOVANÉ V ROCE 2023 PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	14
OBRÁZEK 8: STRUKTURA FIREM PODLE SJEDNÁNÍ NÁROKU NA KONKRÉTNÍ BENEFIT V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ.....	15
OBRÁZEK 9: BENEFITY POSKYTOVANÉ VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V ROCE 2023 PODLE VELIKOSTI FIRMY	16
OBRÁZEK 10: BENEFITY POSKYTOVANÉ VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V ROCE 2023 PODLE ODVĚTVÍ.....	17
OBRÁZEK 11: PODÍL FIREM POSKYTUJÍCÍCH MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V ROCE 2023	19
OBRÁZEK 12: PLOŠNĚ VS. SELEKTIVNÍ POSKYTOVÁNÍ PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉHO ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY.....	19
OBRÁZEK 13: MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	19
OBRÁZEK 14: STRUKTURA FIREM PODLE SJEDNÁNÍ NÁROKU NA FORMY PRÁCE V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ	20
OBRÁZEK 15: MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY PODLE VELIKOSTI FIRMY.....	20
OBRÁZEK 16: MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY PODLE ODVĚTVÍ.....	20
OBRÁZEK 17: NÁZORY FIREM NA MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA	21
OBRÁZEK 18: ROZSAH BENEFITŮ V ROCE 2023 VE SROVNÁNÍ S ROKEM 2022	22
OBRÁZEK 19: SROVNÁNÍ BENEFITŮ A FOREM PRÁCE VYUŽÍVANÝCH VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V LETECH 2023, 2019 A 2016	23
OBRÁZEK 20: VÍCE VYUŽÍVANÉ BENEFITY A FORMY PRÁCE VE MZDOVÉ SFÉŘE V LETECH 2023, 2019 A 2016 PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	24
OBRÁZEK 21: MÉNĚ VYUŽÍVANÉ BENEFITY VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V LETECH 2023, 2019 A 2016 PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	25
OBRÁZEK 22: SJEDNÁNÍ NÁROKU NA BENEFIT ČI FORMU PRÁCE V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ V LETECH 2019 A 2023.....	26
OBRÁZEK 23: PLOŠNĚ VS. SELEKTIVNÍ POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ A FOREM PRÁCE VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V LETECH 2019 A 2023	27

ÚVOD

V poslední době jsou diskutovaným tématem v rámci odměňování za práci vedle výše mzdy také poskytované **zaměstnanecké benefity**. Zaměstnanecké benefity lze chápat jako různé finanční **příspěvky** či jiné **výhody**, které zaměstnavatel může, ale nemusí poskytovat svým zaměstnancům. Jinými slovy zaměstnanci na ně **nemají nárok automaticky** ze zákona a jejich poskytování ze strany zaměstnavatele je zcela **dobrovolné**. Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnancům poskytovat nějaké benefity, učiní tak dohodou v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem/směrnicí. Z pohledu zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání jsou benefity či flexibilní formy práce vedle výše mzdy dalším důležitým faktorem při výběru zaměstnavatele. Naopak z pohledu firem zaměstnanecké benefity a flexibilní formy práce představují **konkurenční výhodu** a nástroj, jak nalákat nové zaměstnance anebo si udržet ty stávající na dnešním vysoce konkurenčním trhu práce.

V této souvislosti bylo v gesci ČMKOS provedeno **šetření** s názvem BENEFITY 2023, jehož výsledky jsou shrnuty v této studii. Cílovou skupinou průzkumu byli zaměstnavatelé z podnikatelské sféry, neboť v této sféře existují velké rozdíly z hlediska poskytování jednotlivých benefitů a forem práce. **Cílem šetření** bylo podchytit **aktuální trendy** v oblasti poskytovaných **zaměstnaneckých benefitů** a vybraných **forem práce** a přispět tak ke komplexnímu hodnocení **celkové odměny za práci** v České republice.

Z hlediska struktury studie je v **první kapitole** popsán **průběh šetření** a rozsah **výběrového souboru**.

Druhá kapitola je věnována výsledkům, které byly na základě dat z výběrového šetření dopočteny tak, aby byly **reprezentativní za mzdovou sféru České republiky** (tzn. jedná se o výsledky šetření dopočtené na základní soubor ekonomických subjektů s 10 a více zaměstnanci ve mzdové sféře České republiky s využitím standardních statistických metod používaných ve výběrových šetřeních). V této kapitole je uveden **žebříček nejčastěji poskytovaných benefitů** i rozsah využívání benefitů, a to i podle **existence podnikové kolektivní smlouvy** či **velikosti firmy**. Totéž je uvedeno v samostatné podkapitole z hlediska sledovaných forem práce, kterými jsou možnost práce z domova a pružné rozvržení pracovní doby. Poslední část této kapitoly je zaměřena na vývoj v oblasti benefitů a forem práce jak z hlediska jejich počtu, tak z hlediska finančních prostředků investovaných do této oblasti. Také je uvedeno srovnání s předchozími šetřeními z let 2016 a 2019.

V závěru jsou shrnuty hlavní poznatky analýzy.

1 ZDROJ DAT A METODIKA

Tato analýza byla zpracována na základě výsledků **dotazníkového šetření** s názvem „**BENEFITY 2023**“, jehož cílovou skupinou byli **zaměstnavatelé** z podnikatelské sféry. Šetření proběhlo v gesci ČMKOS. Jeho účelem bylo podchytit aktuální trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů a vybraných forem práce na českém trhu práce, a díky dopočtům získat výsledky reprezentativní za celou mzdovou sféru ČR s 10 a více zaměstnanci.

Zaměstnanecká výhoda (benefit) byla pro potřeby tohoto šetření definována jako **výdaj související s péčí o zaměstnance**, který zaměstnavatel vynakládá **nad rámec svých základních (zákonných) povinností**. Plnění, která zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům podle obecně závazných právních předpisů (např. ochranné nápoje, vybrané vzdělávací kurzy apod.), nejsou považována za benefit. Za benefit byly považovány všechny položky splňující výše uvedené podmínky, a to bez ohledu na způsob jejich zachycení v účetních výkazech. Zahrnovány byly tedy i výhody, které nejsou sledovány v účetnictví a jsou hrazeny např. ze zisku. Dále se toto šetření zabývalo také využíváním forem práce, které s oblastí benefitů souvisí, a sice pružné rozvržení pracovní doby a možnost práce z domova/ na dálku.

U vybraných benefitů byl šetřen i jejich **rozsah**. U příspěvku na stravování byla zjišťována výše částky v Kč, kterou zaměstnavatel přispívá na jedno jídlo. U příspěvku na životní pojištění a penzijní spoření byla zjišťována průměrná výše příspěvku pro jednoho zaměstnance v Kč/měsíc. U dovolené nad rámec zákona a zdravotního volna byl zjišťován počet dní poskytovaných zaměstnavatelem za rok. Konkrétní hodnoty uvedené dále v textu byly vypočteny po **odfiltrování 5 % extrémních hodnot** na horním i dolním konci rozdělení. Důvodem je eliminace chyb a minimalizace zkreslení výsledků kvůli extrémním hodnotám.

Dotazníkové šetření probíhalo od 7. do 28. června 2023 formou elektronického dotazníku. V rámci šetření bylo osloveno **3 912** ekonomických subjektů ze **mzdové sféry**. K 28. červnu 2023 bylo získáno celkem **1 686 dotazníků**. **Míra response** činila **43 %**, což umožnilo výsledky dopočíst na základní soubor ekonomických subjektů v České republice s 10 a více zaměstnanci a získat tak **reprezentativní výsledky**.

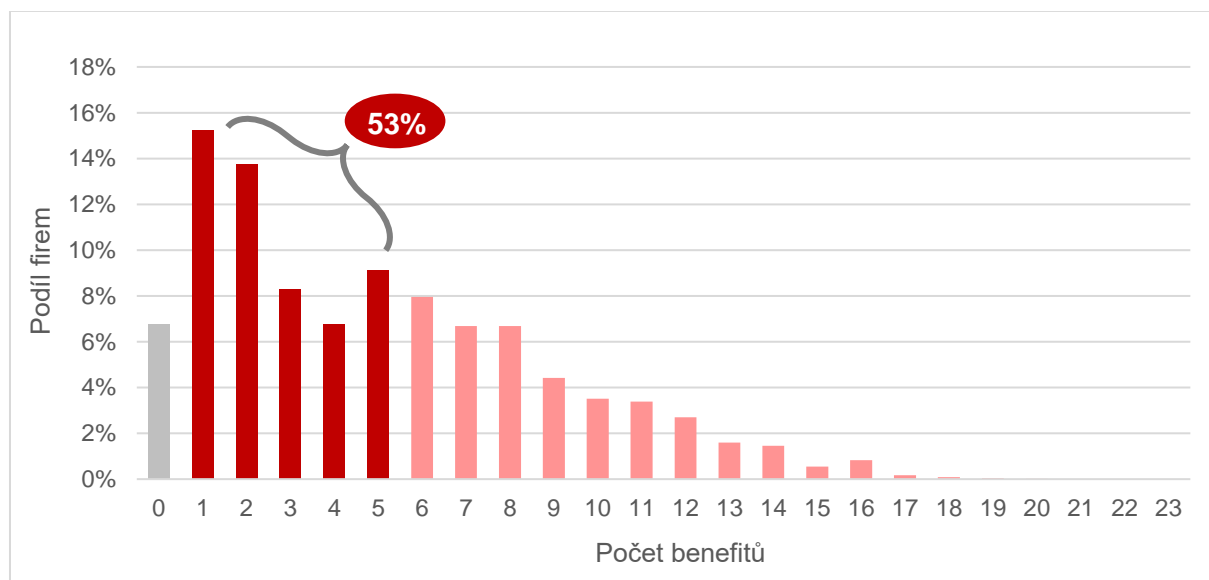
2 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ

Tato část analýzy bude věnována **výsledkům šetření**, které díky dopočtům nejsou zkresleny strukturou subjektů podle velikosti či odvětví, a vypovídají tak o využívání benefitů v celé mzdové sféře ČR s 10 a více zaměstnanci. Jinými slovy veškeré výsledky uvedené v této studii jsou **reprezentativní**, protože byly pomocí statistických metod používaných ve výběrových šetřeních dopočteny na základní soubor ekonomických subjektů mzdové sféry ČR.

V rámci šetření byli zaměstnavatelé dotazováni na poskytování 21 zaměstnaneckých benefitů a 2 forem práce. Jednotlivé benefity a formy práce jsou popsány v příloze (viz tabulka I).

V roce 2023 poskytuje svým zaměstnancům alespoň jeden ze sledovaných benefitů a forem práce 93 % zaměstnavatelů. 7 % zaměstnavatelů neposkytuje letos žádný benefit ani formu práce. Šířka nabídky benefitů se mezi zaměstnavateli liší. Průměrně poskytují podniky v letošním roce svým zaměstnancům 5 benefitů. Nejčastěji nabízí zaměstnavatelé 1 nebo 2 benefity (viz obrázek 1). Nabídku v rozsahu 1 až 5 benefitů poskytuje 53 % subjektů, 6 až 10 různých benefitů potom nabízí necelá třetina firem (29 %).

OBRÁZEK 1: POČET BENEFITŮ POSKYTOVANÝCH FIRMAMI VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V ROCE 2023



Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

2.1 Nejčastěji poskytované benefity

V rámci šetření bylo zjišťováno, v jaké míře je zaměstnancům v České republice poskytováno 21 různých benefitů (viz obrázek 2). Výsledky šetření dopočtené na všechny zaměstnavatele mzdové sféry České republiky s 10 a více zaměstnanci ukazují, že **nejposkytovanějším benefitem** je jednoznačně **příspěvek na stravování**. Tento příspěvek poskytují více než tři čtvrtiny zaměstnavatelů mzdové sféry (77 %). Průměrná výše příspěvku na stravování v roce 2023 činí 84 Kč na jedno jídlo. Nejčastěji je tento příspěvek poskytován formou stravenkového paušálu, tj. peněžitého plnění přímo do výplaty, což je možné od roku 2021 a v současné době toho využívá 64 % firem poskytujících příspěvek na stravování (viz obrázek 3).

Mezi oblíbené benefity patří dále **příspěvek na penzijní spoření** (42 % zaměstnavatelů), jehož průměrná výše v roce 2023 činí 865 Kč/měsíc. V pořadí dalšími poskytovanými benefity jsou **dovolená nad rámec zákona** (40 % zaměstnavatelů) a vzdělávání (31 %).

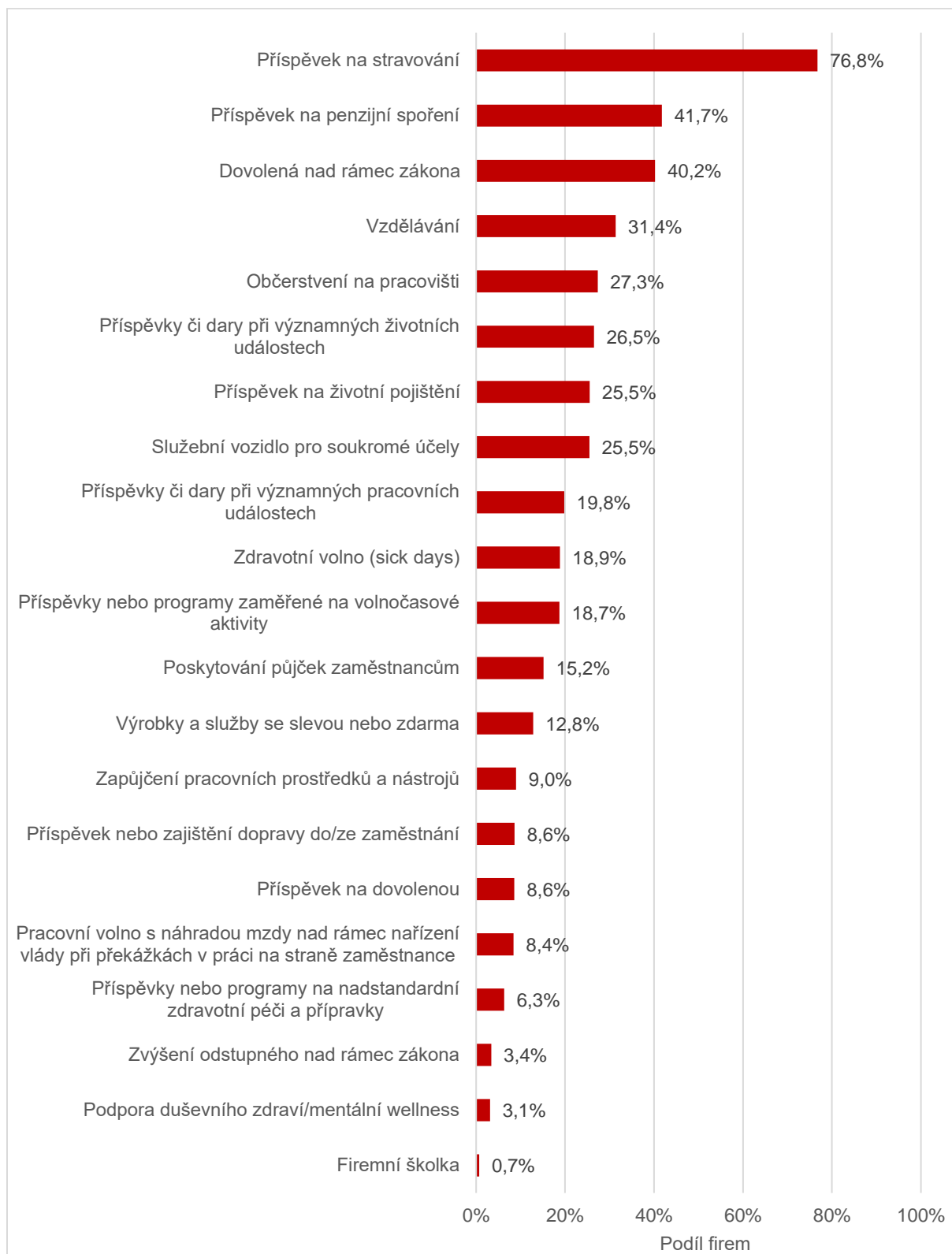
Na druhé straně pomyslného žebříčku pak stojí benefity, které využívá **minimum zaměstnavatelů**. Příkladem těchto benefitů jsou např. **firemní školky**, které v současné době fungují pouze u 0,7 % zaměstnavatelů. Mezi řídce využívané benefity patří i **zvýšení odstupného nad rámec zákona** a **podpora duševního zdraví/mentální wellness** (3 % zaměstnavatelů).

Pokud se zaměříme na **rozsah** zjišťovaný u vybraných benefitů, tak ve firmách nabízejících dovolenou nad rámec zákona je zaměstnancům průměrně poskytováno **5 dní dovolené navíc**. Průměrná výše příspěvku na **životní pojištění** pro jednoho zaměstnance v roce 2023 je **925 Kč/měsíc**. Co se týče **zdravotního volna** (sick days), tak nejčastěji může jeden zaměstnanec v roce 2023 čerpat **3 dny**, tento benefit však poskytuje jen necelá pětina zaměstnavatelů (19 %).

Dále je z obrázku 2 patrné, že pouze necelá **desetina** firem (9 %) poskytuje **příspěvek nebo zajištění dopravy do/ze zaměstnání**. V jaké formě je tento příspěvek nejčastěji poskytován ukazuje obrázek 4. Co se týče průměrné výše tohoto příspěvku, tak ta činí 1012 Kč za měsíc.

Dalším benefitem, u kterého byly zjišťovány doplňující informace, je **pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec nařízení vlády při překážkách v práci na straně zaměstnance**. V tomto případě jde o pracovní volno (počet dnů) nad rozsah nároků stanoveného v příloze k Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. U zaměstnavatelů poskytujících tento benefit bylo v rámci šetření zjišťováno, při jakých událostech na něj zaměstnanci mají nárok. Respondenti mohli vybrat více možností. Ukázalo se, že většina firem nabízejících tento benefit jej poskytuje při **vlastní svatbě a úmrtí přímého rodinného příslušníka** (88 %). Tři čtvrtiny tak činí při doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení nebo do zařízení sociálních služeb (75 %) a přibližně dvě třetiny firem při narození dítěte (67 %). Při stěhování toto volno poskytuje 38 % firem (viz obrázek 5).

OBRÁZEK 2: BENEFITY POSKYTOVANÉ VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V ROCE 2023



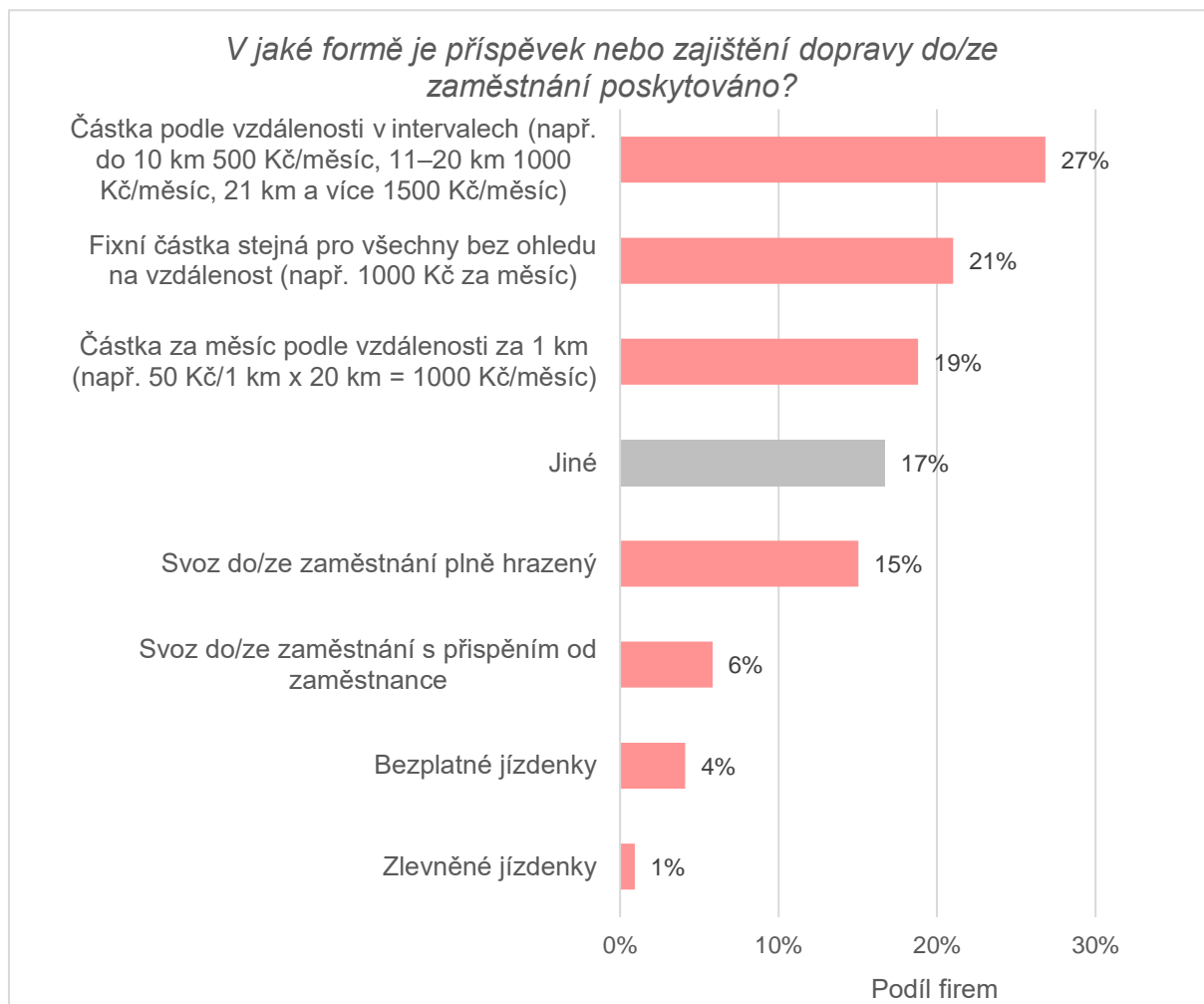
Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 3: FORMA PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ



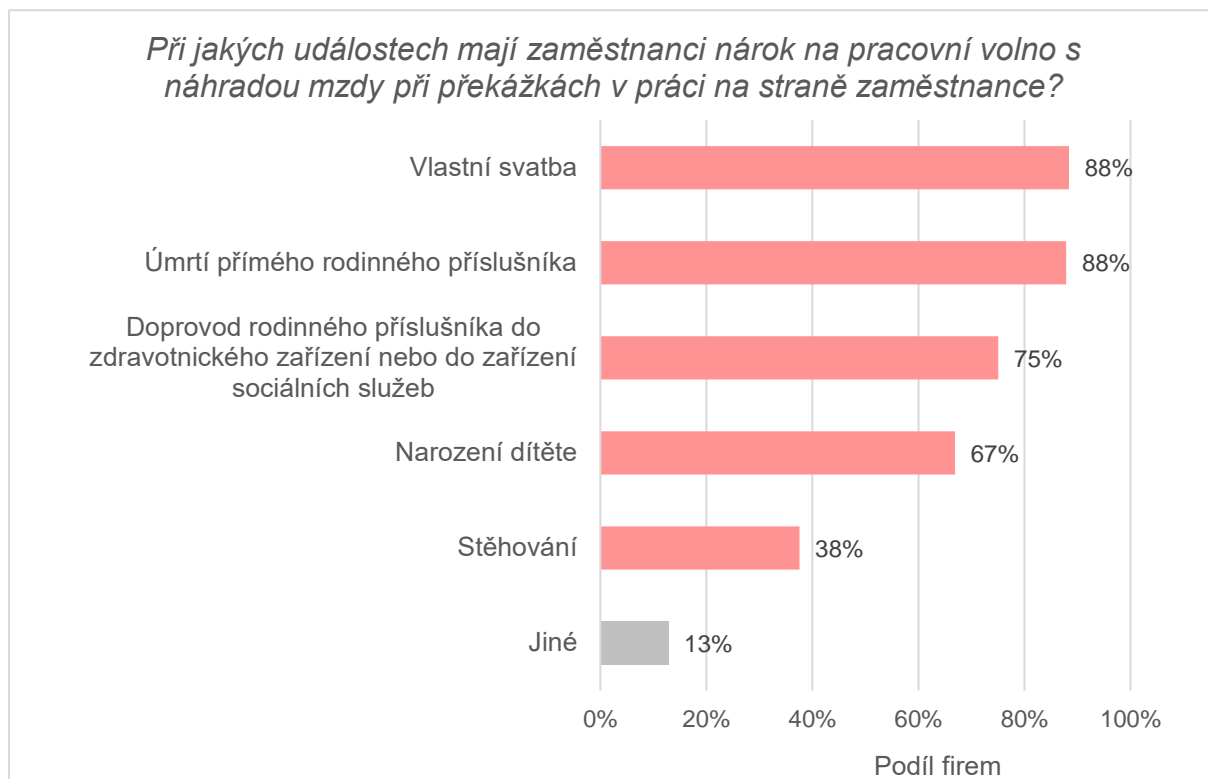
Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 4: FORMA PŘÍSPĚVKU NEBO ZAJIŠTĚNÍ DOPRAVY DO/ZE ZAMĚSTNÁNÍ



Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 5: UDÁLOSTI, PŘI KTERÝCH MAJÍ ZAMĚSTNANCI NÁROK NA PRACOVNÍ VOLNO S NÁHRADOU MZDY PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE



Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

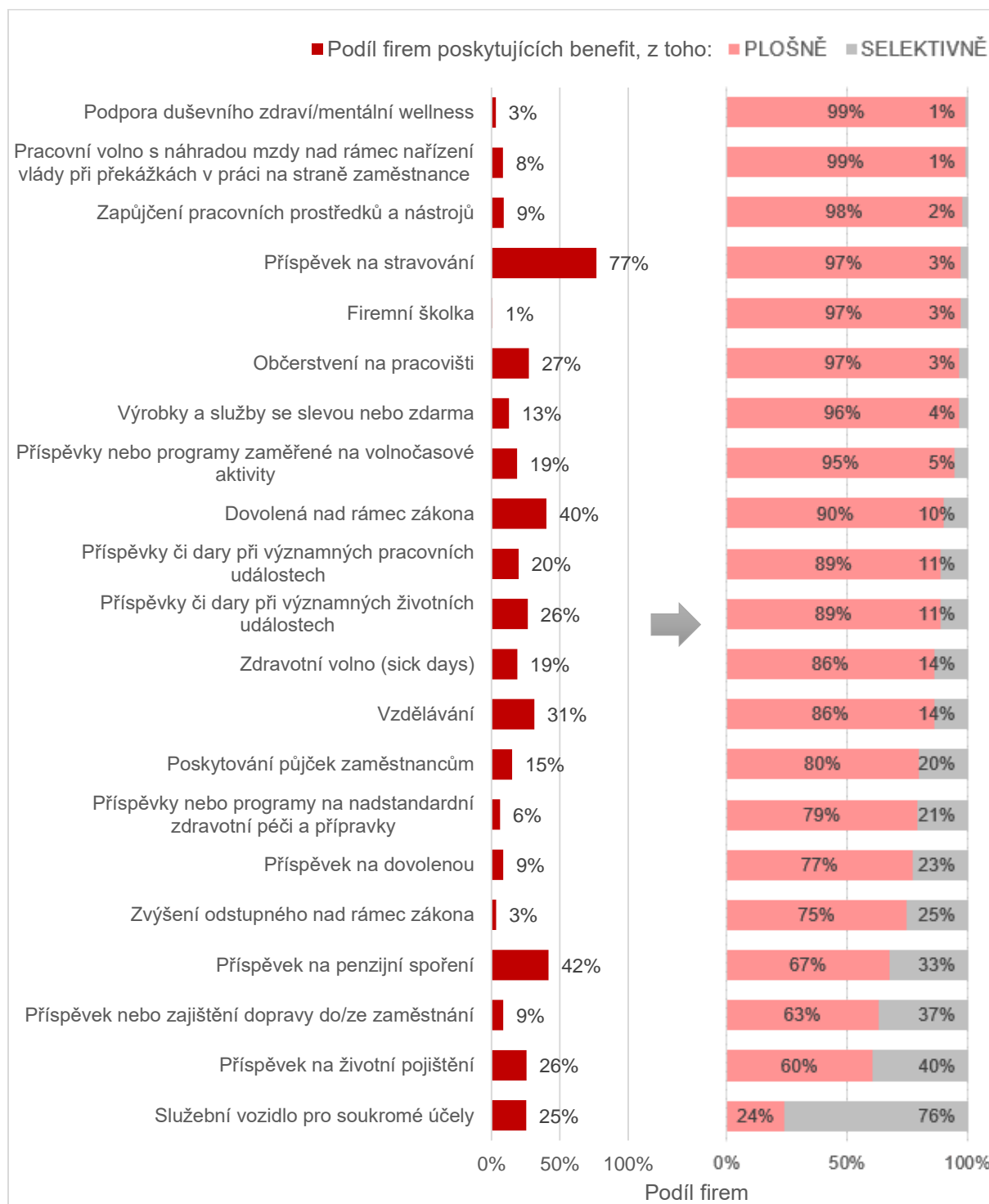
2.2 Plošné vs. selektivní poskytování benefitů

Z obrázku 2 uvedeného v předchozí kapitole lze usoudit, že některé benefity mohou využívat jen vybraní zaměstnanci. Obrázek 6 proto řadí benefity podle toho do jaké míry jsou poskytovány **plošně všem zaměstnancům** či **naopak selektivně** (řazení nezohledňuje do jaké míry je daný benefit využíván, ale tato informace je v obrázku uvedena).

Mezi **typicky plošně poskytované benefity**, jež poskytuje plošně všem svým zaměstnancům **alespoň 90 % firem** z těch, které daný benefit poskytují, patří:

- podpora duševního zdraví/mentální wellness,
- pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec nařízení vlády při překážkách v práci na straně zaměstnance,
- zapůjčení pracovních prostředků a nástrojů,
- příspěvek na stravování,
- firemní školka,
- občerstvení na pracovišti,
- výrobky a služby se slevou nebo zdarma,
- příspěvky nebo programy zaměřené na volnočasové aktivity,
- dovolená nad rámec zákona.

OBRÁZEK 6: PODÍL FIREM POSKYTUJÍCÍCH V ROCE 2023 BENEFIT PLOŠNĚ VS. SELEKTIVNĚ



Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

Naopak spíše **selektivně poskytovanými benefity**, které selektivně pouze některým skupinám zaměstnanců poskytuje třetina firem a více, jsou:

- služební vozidlo pro soukromé účely,
- příspěvek na životní pojištění,

- příspěvek nebo zajištění dopravy do/ze zaměstnání,
- příspěvek na penzijní spoření.

2.3 Existence kolektivní smlouvy

V rámci šetření bylo zjišťováno, zda je u zaměstnavatelů uzavřena podniková kolektivní smlouva či nikoli. Podíl zaměstnavatelů poskytujících benefity podle existence kolektivní smlouvy ukazuje obrázek 7. Je vidět, že **většina benefitů** byla **poskytována ve větší míře** v subjektech, kde byla **uzavřena podniková kolektivní smlouva**. V rámci šetření byly identifikovány pouze dva benefity, kde byla zaznamenána nepatrně vyšší četnost poskytování u subjektů bez kolektivní smlouvy, a sice občerstvení na pracovišti a zapůjčení pracovních prostředků a nástrojů.

V rámci obrázku 8 byla věnována pozornost zaměstnavatelům s **uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou**. Tito zaměstnavatelé byli v rámci šetření dotazováni na to, zda je nárok na jednotlivé jimi poskytované benefity v jejich podnikové kolektivní smlouvě sjednán. Z obrázku 8 je patrné, že **zaměstnavatelé s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou do této smlouvy nezahrnují všechny benefity, které poskytují**.

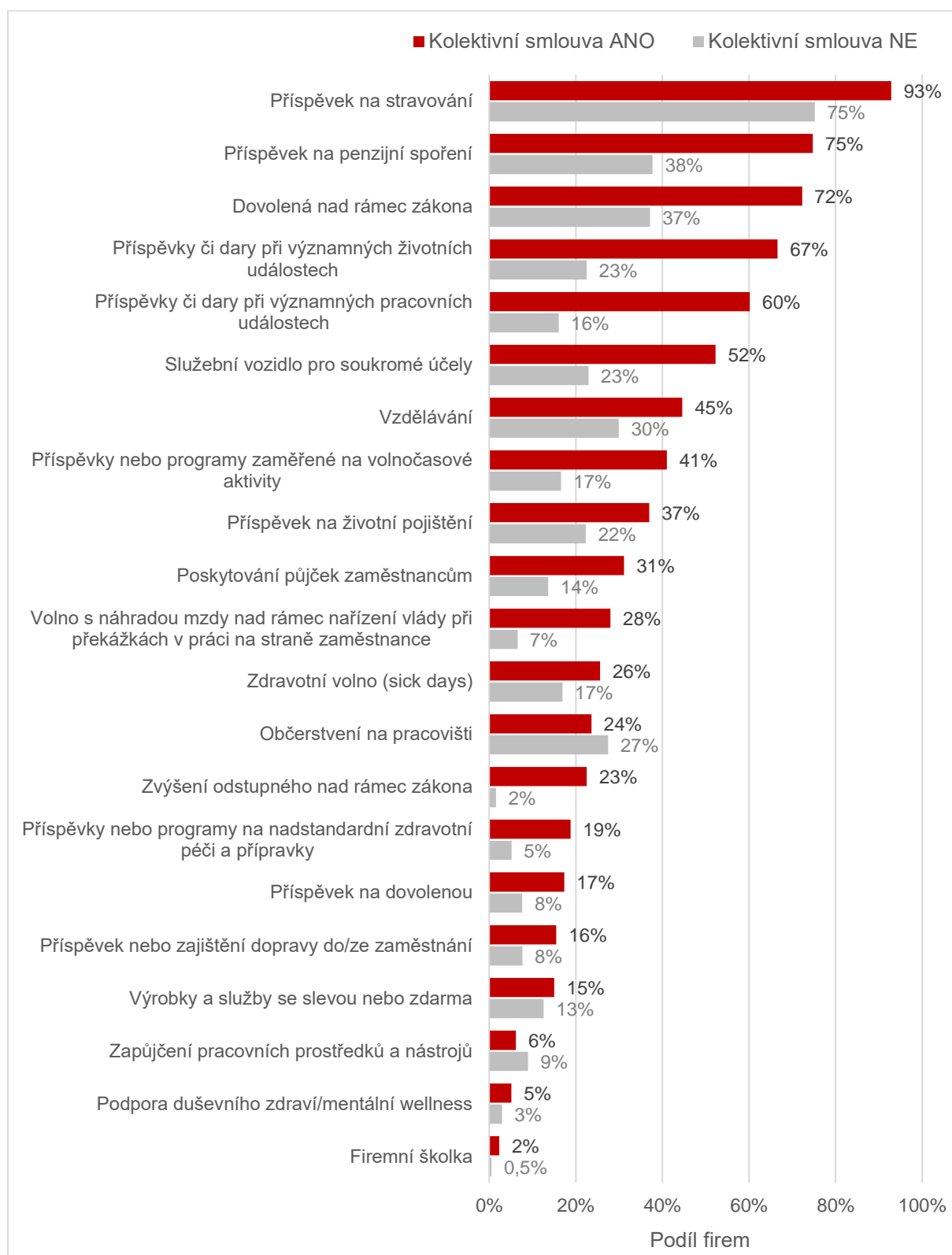
V případě, že zaměstnavatelé mají kolektivní smlouvu, tak do ní obvykle zahrnují tyto poskytované benefity:

- zvýšení odstupného nad rámec zákona,
- dovolenou nad rámec zákona,
- pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec nařízení vlády při překážkách v práci na straně zaměstnance,
- příspěvky či dary při významných pracovních událostech,
- příspěvek na stravování.

Tyto benefity má v rámci své podnikové kolektivní smlouvy ošetřeno více než 90 % zaměstnavatelů poskytujících daný benefit.

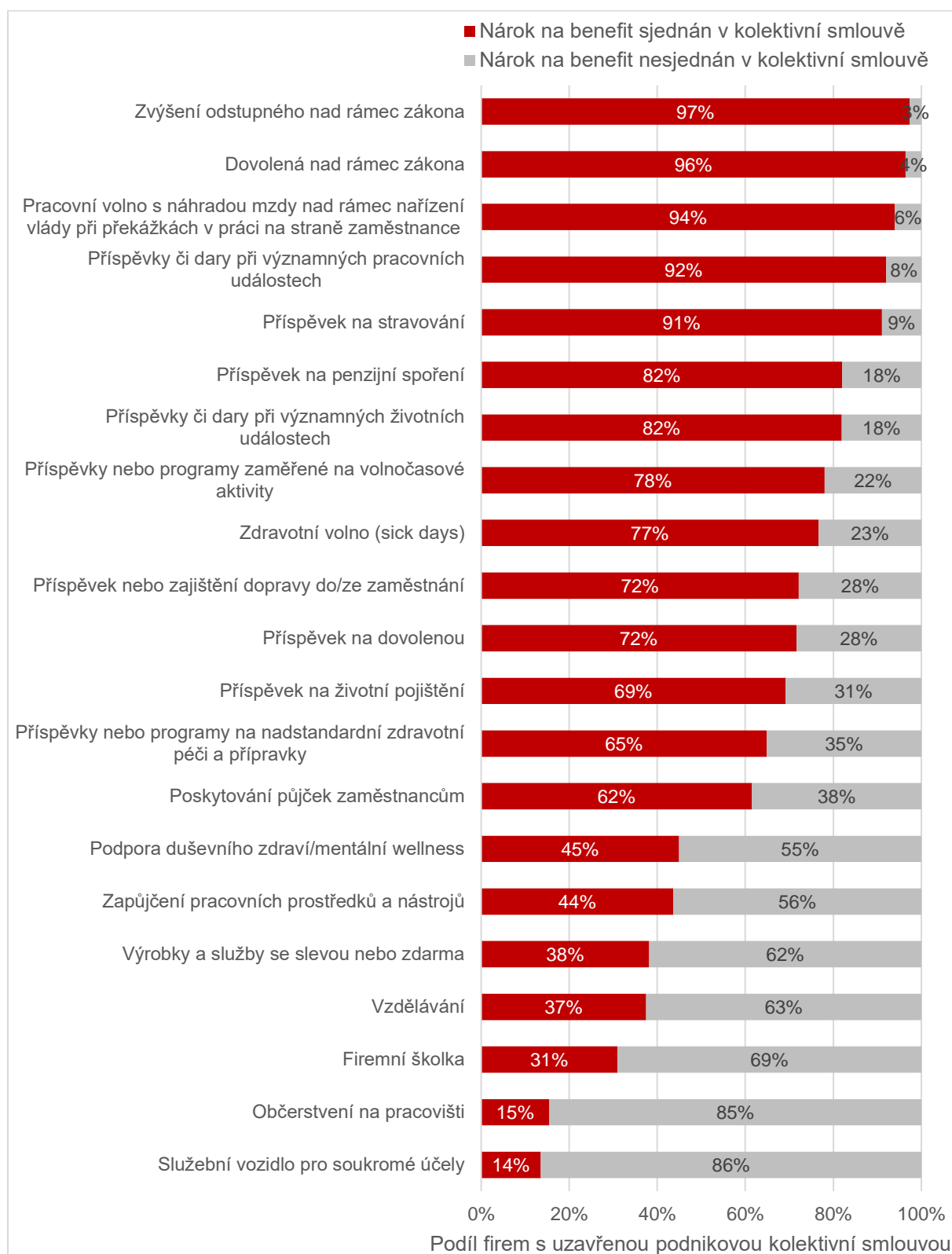
Naopak existují benefity, které zaměstnavatelé do kolektivní smlouvy nezahrnují, přestože kolektivní smlouvu mají. Více než 80 % firem s podnikovou kolektivní smlouvou nabízejících služební vozidlo pro soukromé účely či občerstvení na pracovišti nemá nárok na tyto benefity ošetřené v kolektivní smlouvě.

OBRÁZEK 7: BENEFITY POSKYTOVANÉ V ROCE 2023 PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY



Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 8: STRUKTURA FIREM PODLE SJEDNÁNÍ NÁROKU NA KONKRÉTNÍ BENEFIT V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ

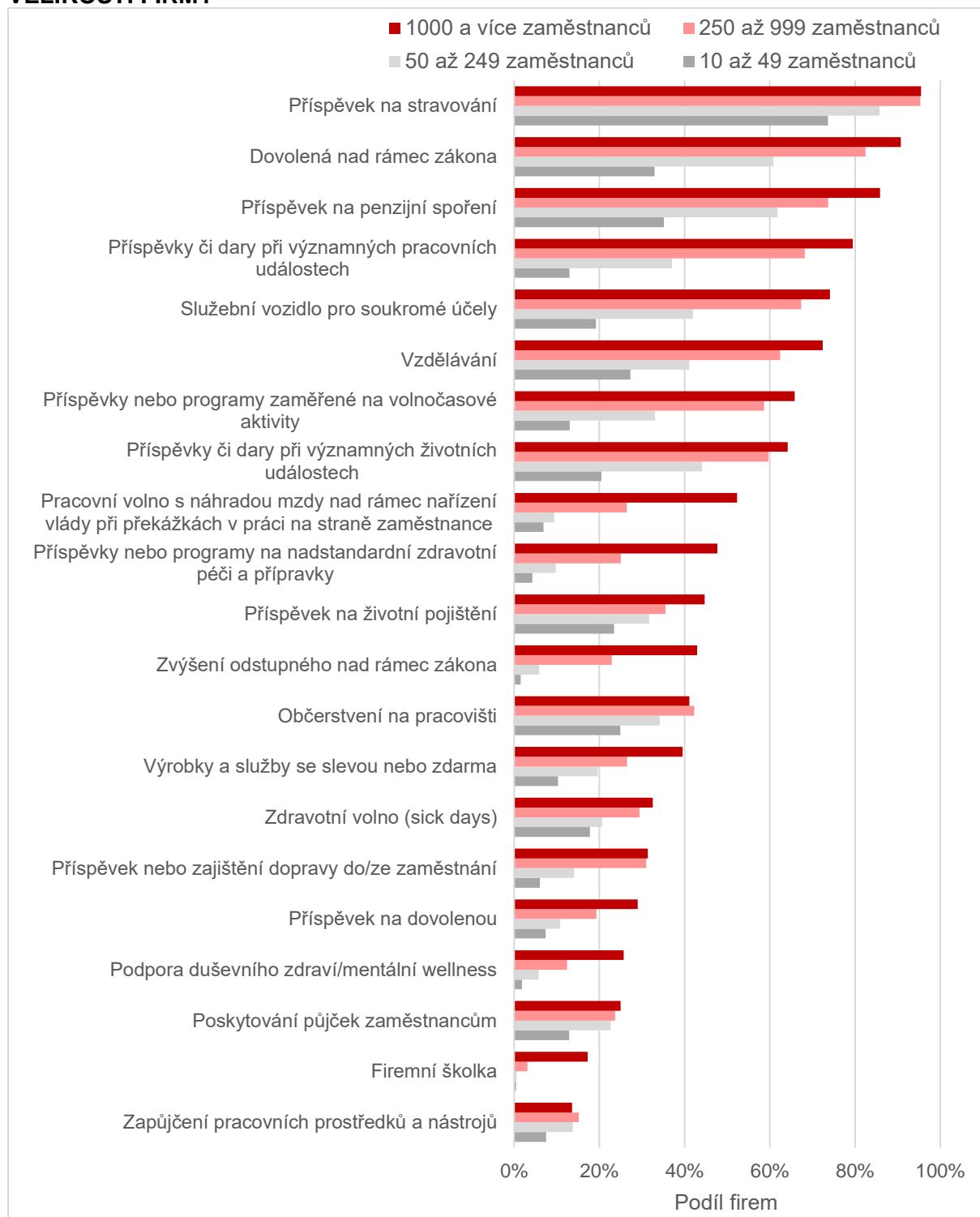


Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

2.4 Velikost firmy

Tato podkapitola je zaměřena na rozdíly v poskytování benefitů podle velikosti firmy. Z obrázku 9 je na první pohled patrné, že u všech sledovaných benefitů s rostoucí velikostí firmy, roste podíl firem poskytujících daný benefit.

OBRÁZEK 9: BENEFITY POSKYTOVANÉ VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V ROCE 2023 PODLE VELIKOSTI FIRMY

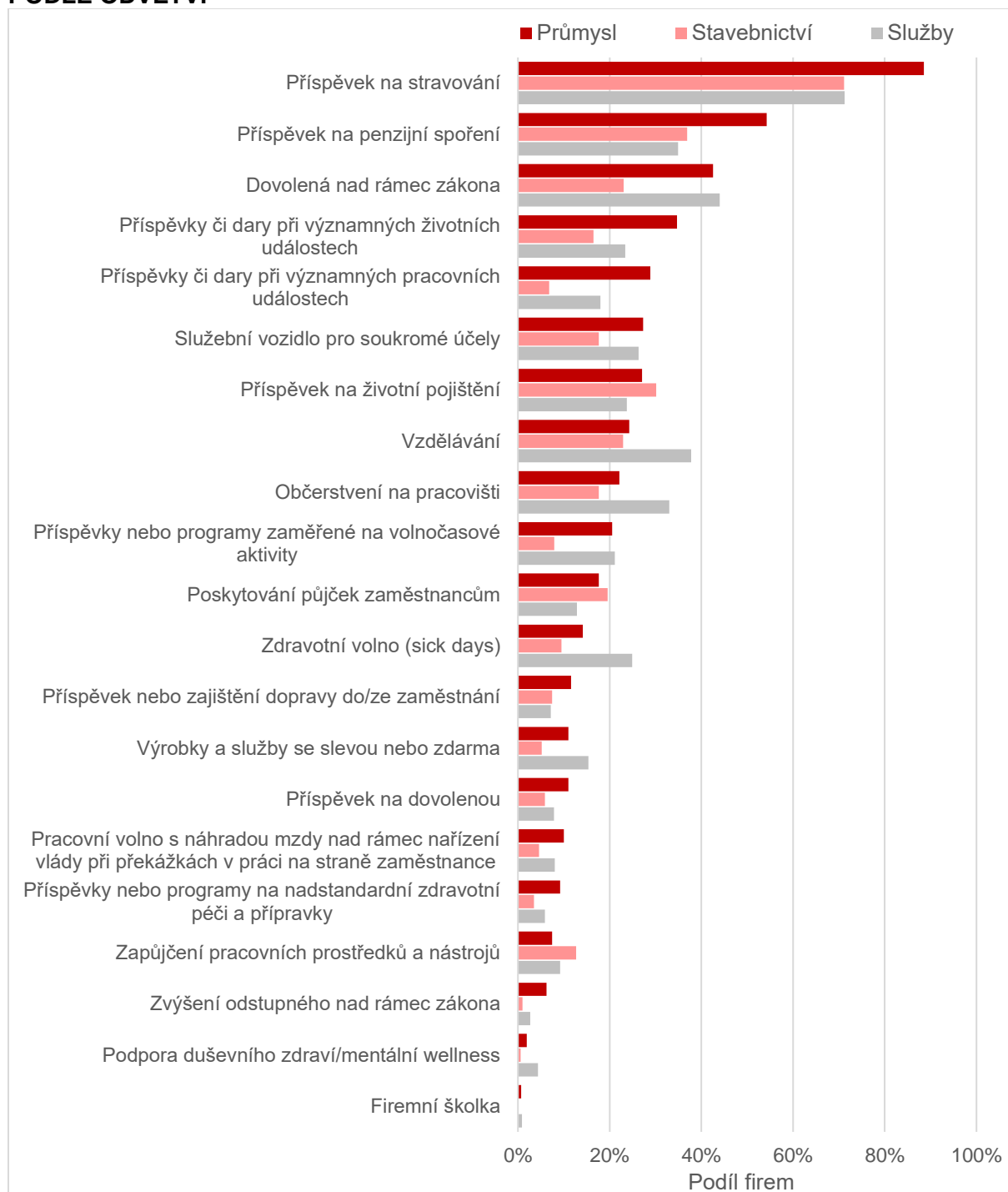


Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

2.5 Odvětví

Tato podkapitola je zaměřena na rozdíly v poskytování benefitů mezi jednotlivými odvětvími mzdové sféry ČR. Konkrétně se jedná o srovnání **poskytování benefitů v průmyslu, stavebnictví a službách** (viz obrázek 10).

OBRÁZEK 10: BENEFITY POSKYTOVANÉ VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V ROCE 2023 PODLE ODVĚTVÍ



Pozn.: Průmysl odpovídá sekcím B-E podle klasifikace CZ-NACE, stavebnictví sekci F a služby sekcím G-S. Benefity jsou řazeny podle četnosti využívání v průmyslu. Hodnoty za zemědělství (sekce A) nejsou uvedeny z důvodu nesplnění publikačních kritérií.

Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

Využívání benefitů podle odvětví se v některých případech liší a v některých nikoli. Například příspěvek na životní pojištění je benefitem, jehož poskytování není závislé na vykonávané činnosti podniku. Míra využívání tohoto benefitu se podle odvětví téměř neliší. Příspěvek na životní pojištění poskytuje 30 % firem ve stavebnictví, 27 % v průmyslu a 24 % ve službách.

Naopak v případě zdravotního volna (sick days) můžeme pozorovat výraznější rozdíly. Ve stavebnictví tento benefit poskytuje pouze desetina firem, v průmyslu jej nabízí 14 % firem a ve službách dokonce čtvrtina firem.

2.6 Pružné rozvržení pracovní doby a možnost práce z domova

Dále se šetření zabývalo využíváním forem práce, které s oblastí benefitů souvisí, jedná se o **pružné rozvržení pracovní doby a možnost práce z domova/ na dálku**. Obě tyto formy práce využívá více než **třetina firem** (viz obrázek 11).

Obrázek 12 ukazuje, že možnost práce z domova i pružné rozvržení pracovní doby jsou poskytovány **spíše selektivně** pouze některým zaměstnancům, což odpovídá povaze těchto forem práce. Možnost práce z domova závisí na typu vykonávané profese a činnosti ekonomického subjektu, je tedy pochopitelné, že ji plošně všem svým zaměstnancům poskytuje pouze 29 % z firem, které práci z domova poskytují.

Sledované formy práce jsou stejně jako benefity **ve větší míře využívány ve firmách s podnikovou kolektivní smlouvou** (viz obrázek 13). Ve skupině firem s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou možnost práce z domova a pružné rozvržení pracovní doby využívá více než polovina, naopak z firem, které kolektivní smlouvu nemají, tyto formy práce využívá přibližně třetina. Obrázek 14 potom ukazuje, zda firmy mají tyto formy práce zakotveny v kolektivní smlouvě v případě, že ji mají. Je vidět, že firmy home office zpravidla do kolektivních smluv nezahrnují, pružné rozvržení pracovní doby se tam objevuje častěji (64 %). **Téměř 80 % firem s podnikovou kolektivní smlouvou nabízejících možnost práce z domova nemá nárok na tuto formu práce ošetřen v kolektivní smlouvě**. Je však potřeba dodat, že v roce 2019 tento podíl činil 93 %.

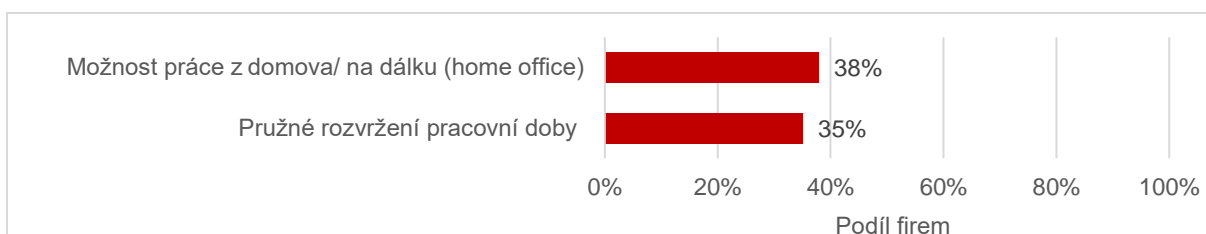
Z hlediska velikosti firmy je situace v oblasti forem práce stejná jako v případě benefitů. **S rostoucí velikostí firmy, roste podíl firem poskytujících danou formu práce** (viz obrázek 15).

Jak ukazuje obrázek 16, z pohledu **odvětví** je **pružné rozvržení pracovní doby** využíváno ve **34 % firem v průmyslu a 41 % ve službách**, avšak ve **stavebnictví** jej poskytuje pouze **18 %** zaměstnavatelů. Co se týče **možnosti práce z domova** (home office), tak tu poskytuje 44 % zaměstnavatelů ve službách, třetina firem v průmyslu a 30 % ve stavebnictví.

Obrázek 17 je věnován názorům zaměstnavatelů na možnost práce z domova. Většina firem (92 %) se ztotožňuje s tvrzením, že **home office zvyšuje spokojenost**

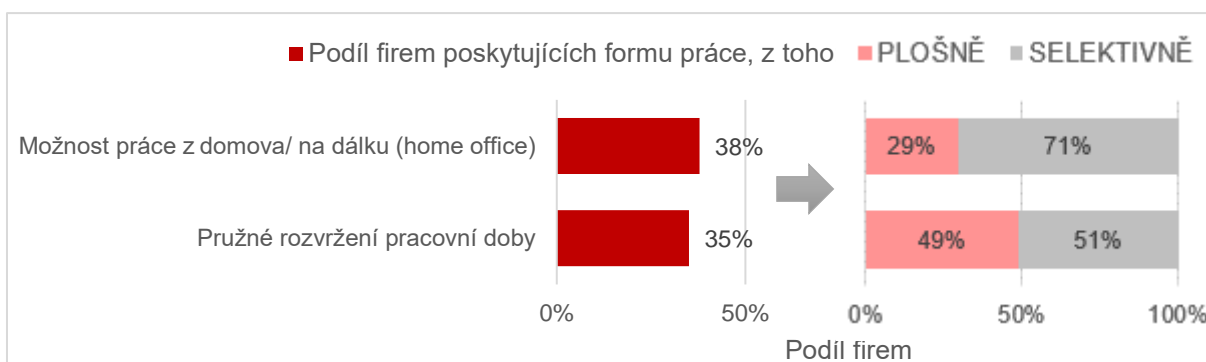
zaměstnanců. Dále podle 57 % zaměstnavatelů **home office zvyšuje loajalitu zaměstnanců vůči firmě.** Naopak pouze 13 % firem svým zaměstnancům pracujícím na home office poskytuje finanční kompenzaci nákladů za elektřinu, vytápění bytu apod. a 11 % zaměstnancům pracujícím na home office poskytuje finanční prostředky na vybavení domácí kanceláře.

OBRÁZEK 11: PODÍL FIREM POSKYTUJÍCÍCH MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY VE MZDOVÉ SFÉRE ČR V ROCE 2023



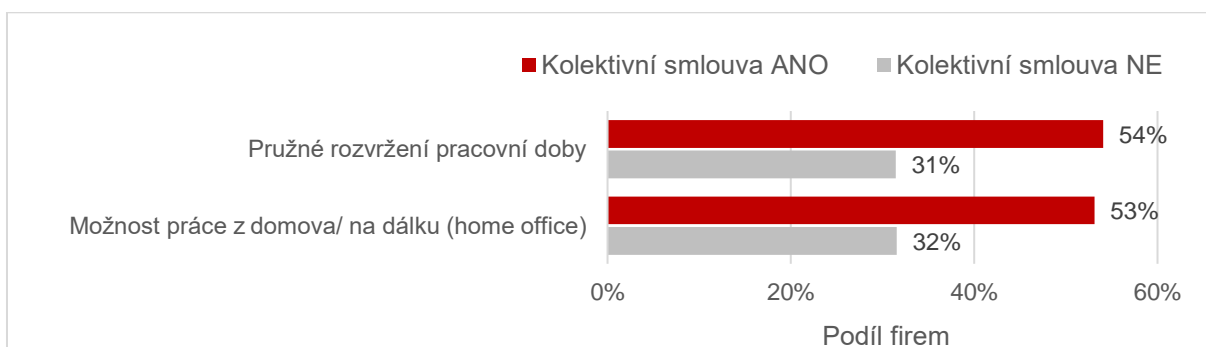
Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 12: PLOŠNÉ VS. SELEKTIVNÍ POSKYTOVÁNÍ PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉHO ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY



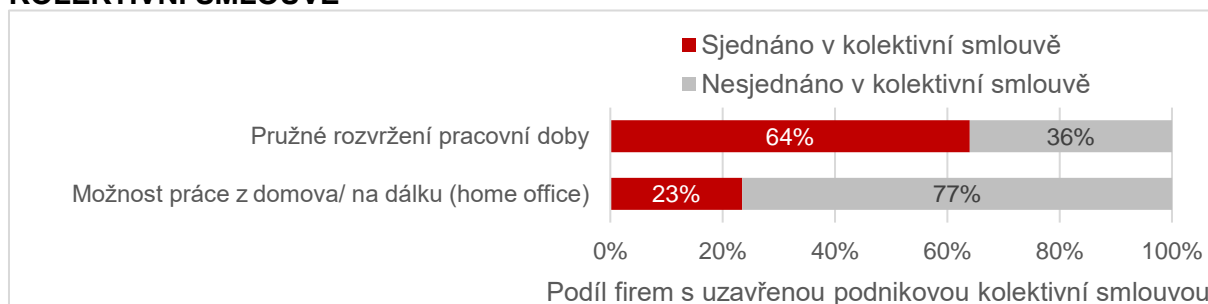
Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 13: MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY



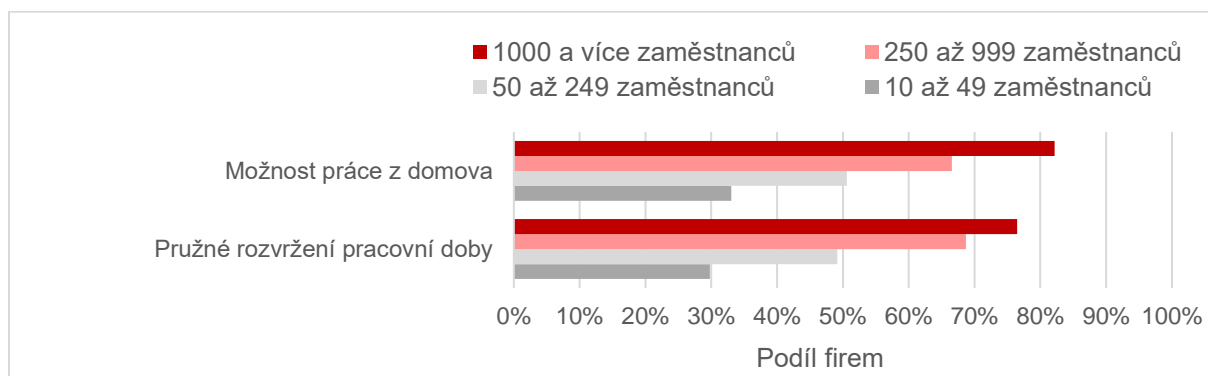
Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 14: STRUKTURA FIREM PODLE SJEDNÁNÍ NÁROKU NA FORMY PRÁCE V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ



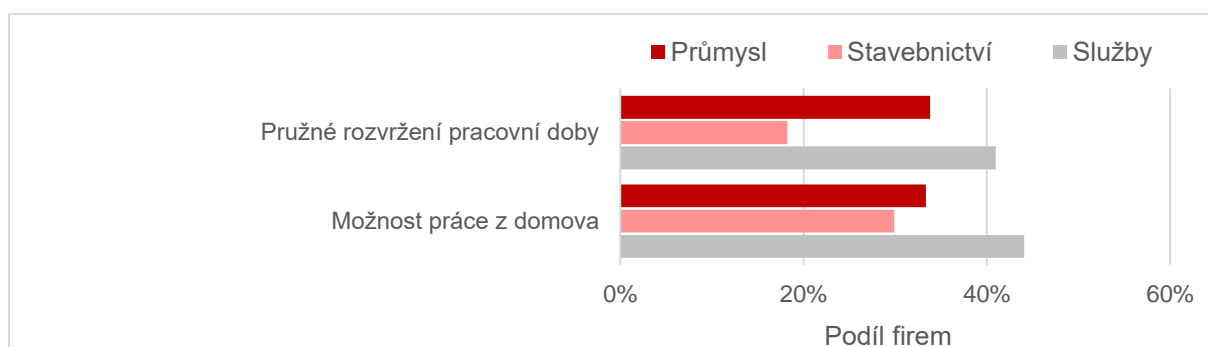
Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 15: MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY PODLE VELIKOSTI FIRMY



Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

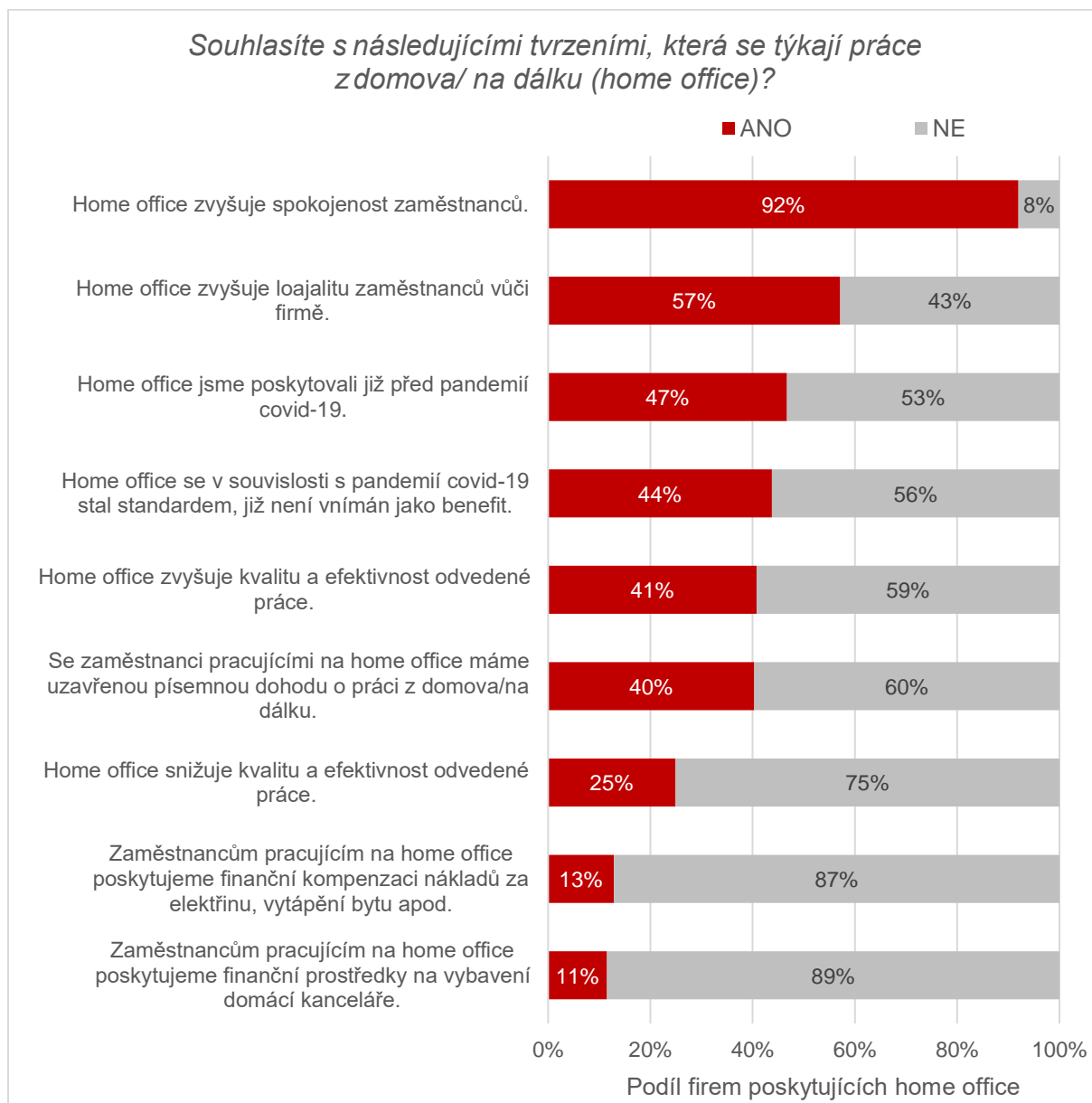
OBRÁZEK 16: MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA A PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY PODLE ODVĚTVÍ



Pozn.: Průmysl odpovídá sekcím B-E podle klasifikace CZ-NACE, stavebnictví sekci F a služby sekcím G-S. Hodnoty za zemědělství (sekce A) nejsou uvedeny z důvodu nesplnění publikačních kritérií.

Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 17: NÁZORY FIREM NA MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA

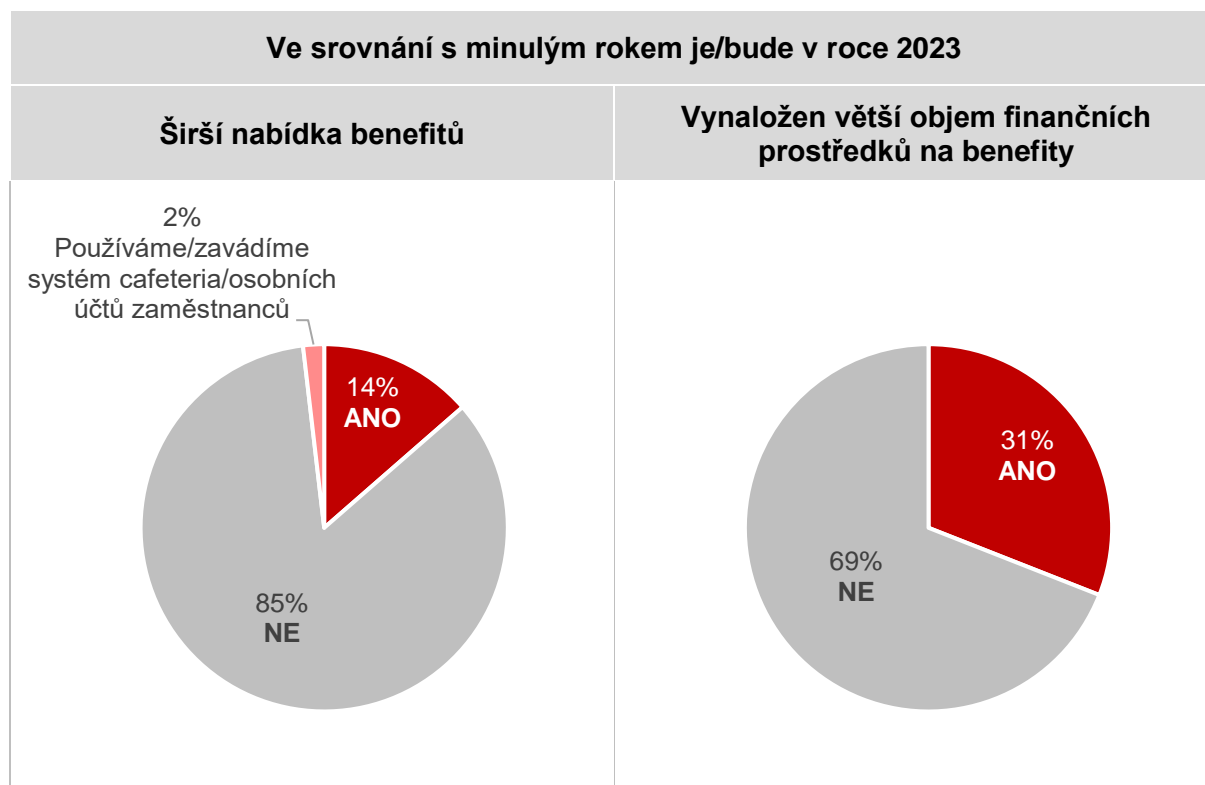


Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

2.7 Vývoj v oblasti benefitů a forem práce

Ze šetření dále vyplývá, že **14 % zaměstnavatelů** mzdové sféry nabízí v roce 2023 **větší počet benefitů** než v minulém roce. 2 % firem zavádí nebo již používají systém cafeteria/osobních účtů zaměstnanců. Necelá **třetina firem** (31 %) předpokládá, že v roce 2023 vynaloží na benefity **větší objem finančních prostředků** než v roce 2022 (viz obrázek 18).

OBRÁZEK 18: ROZSAH BENEFITŮ V ROCE 2023 VE SROVNÁNÍ S ROKEM 2022

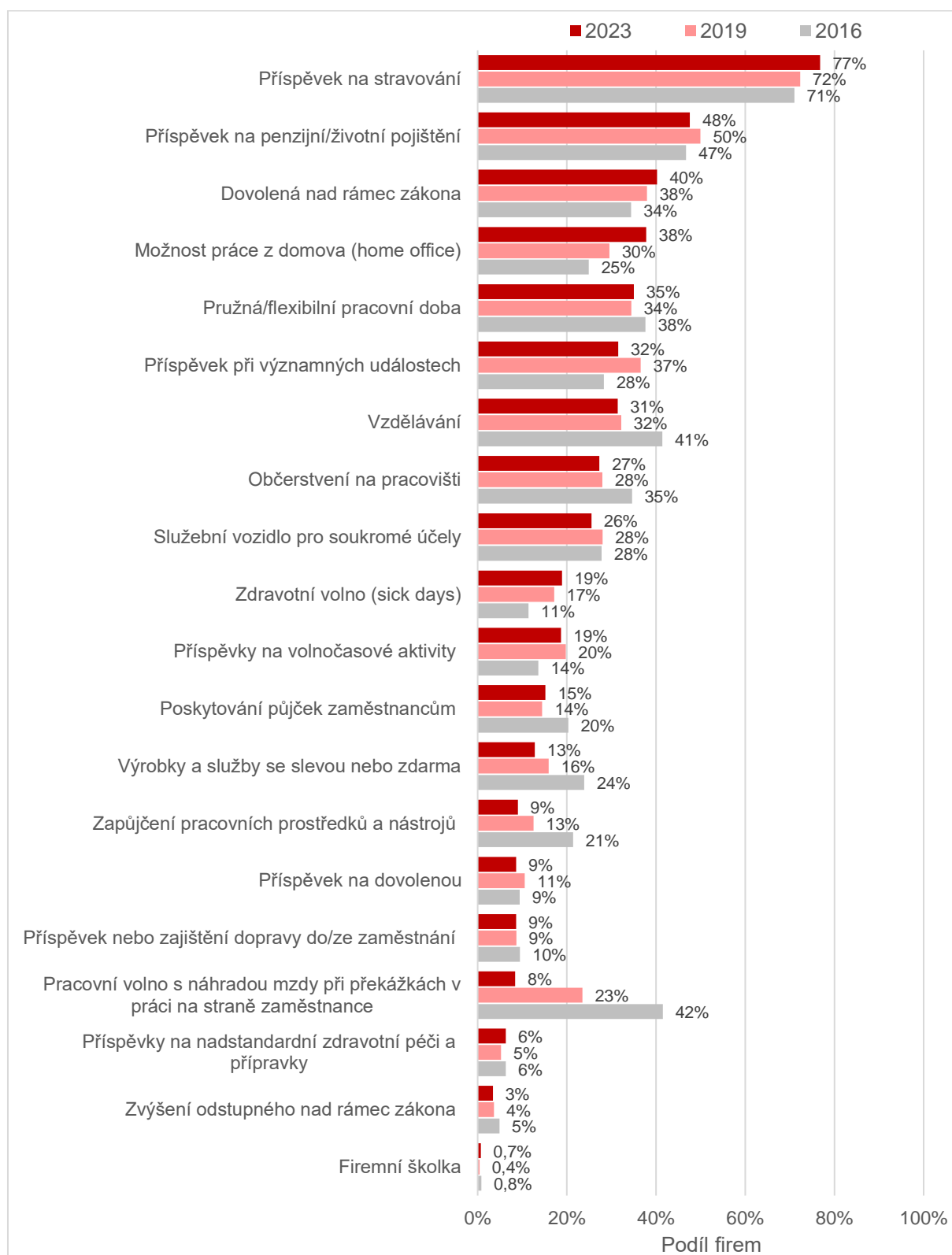


Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA.

Obrázek 19 pak ukazuje **vývoj v poskytování jednotlivých benefitů** a sledovaných forem práce ve mzdové sféře v letech 2016, 2019 a 2023. Ve všech sledovaných letech je jednoznačně nejvyužívanějším benefitem příspěvek na stravování, jež v roce 2016 poskytovalo 71 % a letos tak činí 77 % zaměstnavatelů. Mezi benefity, které jsou letos oproti letům 2016 a 2019 **poskytovány častěji**, patří kromě **příspěvku na stravování** také **dovolená nad rámec zákona** a **možnost práce z domova** (home office). Naopak od některých benefitů zaměstnavatelé ve větší či menší míře upouští, příkladem jsou pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, zapůjčení pracovních prostředků a nástrojů či zvýšení odstupného nad rámec zákona.

Obrázky 20 a 21 se věnují benefitům a formám práce v letech 2016, 2019 a 2023 podle existence kolektivní smlouvy. Obrázek 20 se zaměřuje na častěji využívané benefity a formy práce, naopak obrázek 21 znázorňuje situaci u méně využívaných benefitů. Z obrázku 20 vyplývá, že **příspěvek na stravování byl ve všech sledovaných letech nejčastěji poskytovaným benefitem a míra jeho poskytování se v čase příliš nemění**. Příspěvek na stravování dlouhodobě poskytuje kolem 90 % firem s podnikovou kolektivní smlouvou a přibližně 70 % firem bez kolektivní smlouvy. Naopak výraznější změny v čase můžeme pozorovat např. u zapůjčení pracovních prostředků a nástrojů. Jedná se o méně využívaný benefit, jehož míra poskytování se téměř neliší s ohledem na existenci kolektivní smlouvy, avšak je vidět, že tento benefit poskytuje čím dál tím méně firem (viz obrázek 21).

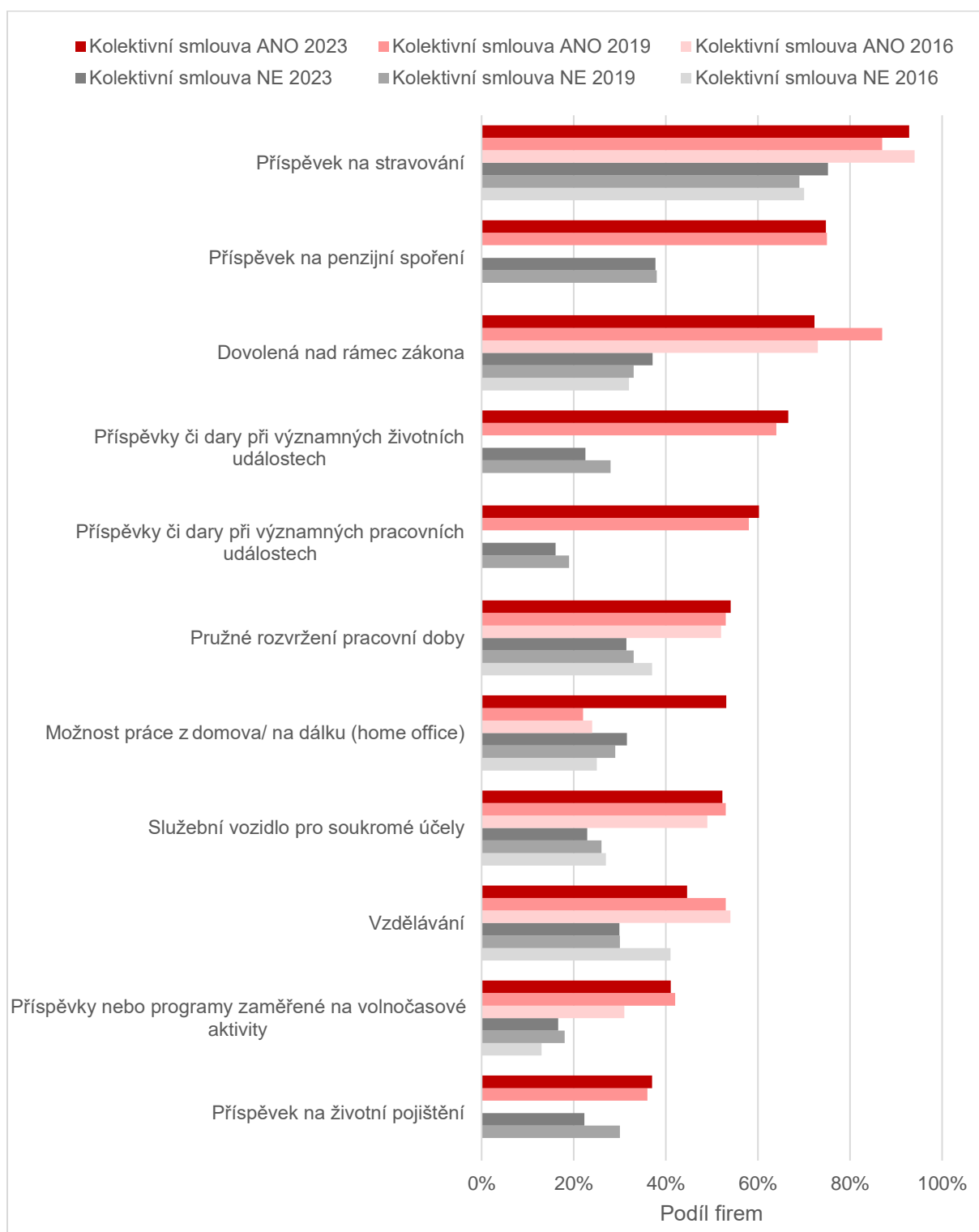
OBRÁZEK 19: SROVNÁNÍ BENEFITŮ A FOREM PRÁCE VYUŽÍVANÝCH VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V LETECH 2023, 2019 A 2016



Pozn.: Uvedené benefity odpovídají metodice šetření z roku 2016, tzn. příspěvky na životní pojištění a penzijní spoření a příspěvky či dary při významných pracovních a životních událostech (šetřeny v roce 2019 a 2023 jako 4 různé benefity) byly pro účely srovnání s rokem 2016 sloučeny do 2 benefity (příspěvek na penzijní/životní pojištění a příspěvek při významných událostech).

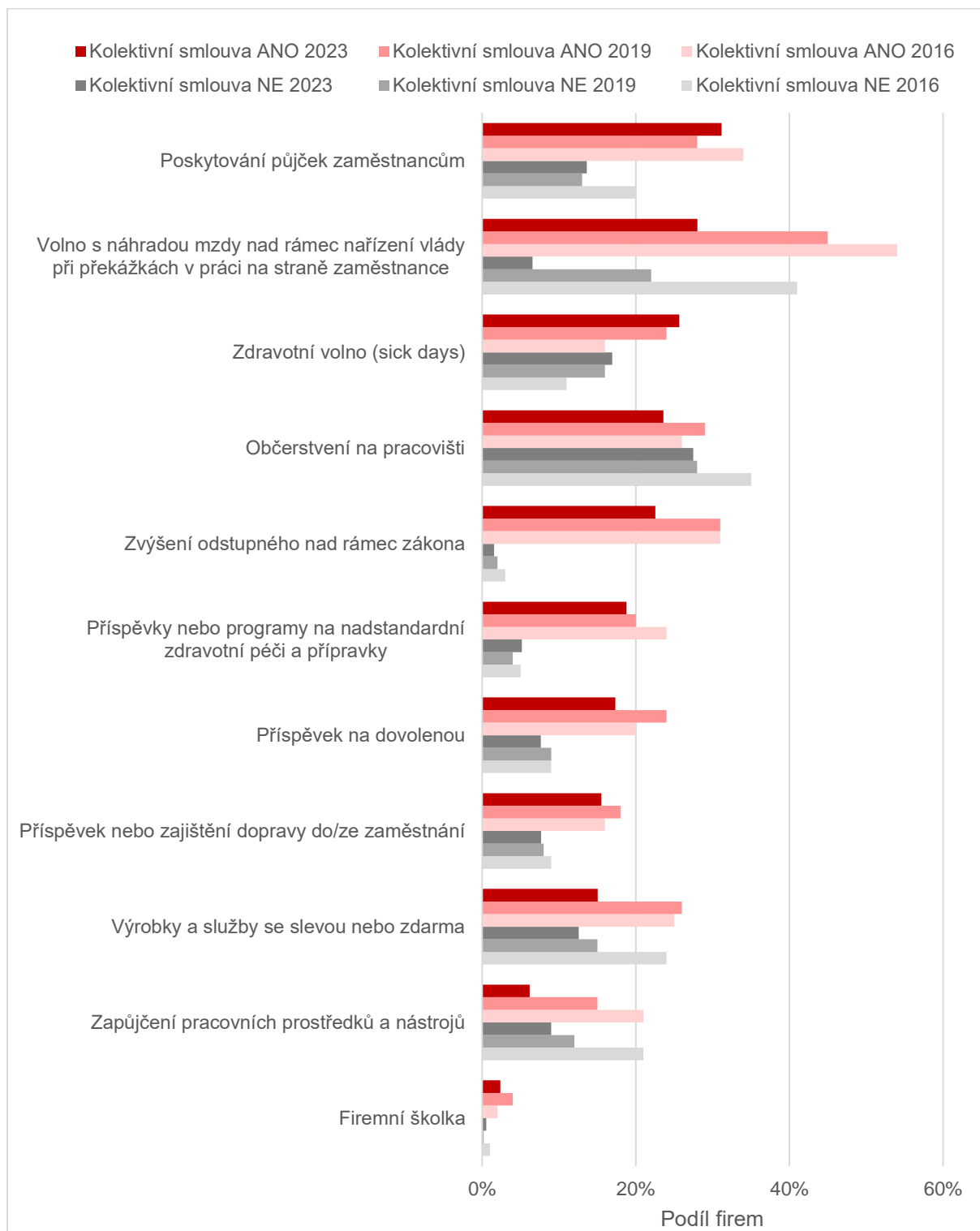
Zdroj: Šetření BENEFITY (2016), BENEFITY 2019 a BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 20: VÍCE VYUŽÍVANÉ BENEFITY A FORMY PRÁCE VE MZDOVÉ SFÉŘE V LETECH 2023, 2019 A 2016 PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY



Pozn.: Na obrázku jsou uvedeny benefity a formy práce, které v roce 2023 poskytuje více než třetina firem. Benefity a formy práce jsou řazeny podle četnosti využívání v roce 2023. Příspěvky na životní pojištění a penzijní spoření a příspěvky či dary při významných pracovních a životních událostech nejsou v roce 2016 uvedeny, protože v daném roce nebyly šetřeny samostatně.
Zdroj: Šetření BENEFITY (2016), BENEFITY 2019 a BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 21: MÉNĚ VYUŽÍVANÉ BENEFITY VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V LETECH 2023, 2019 A 2016 PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY



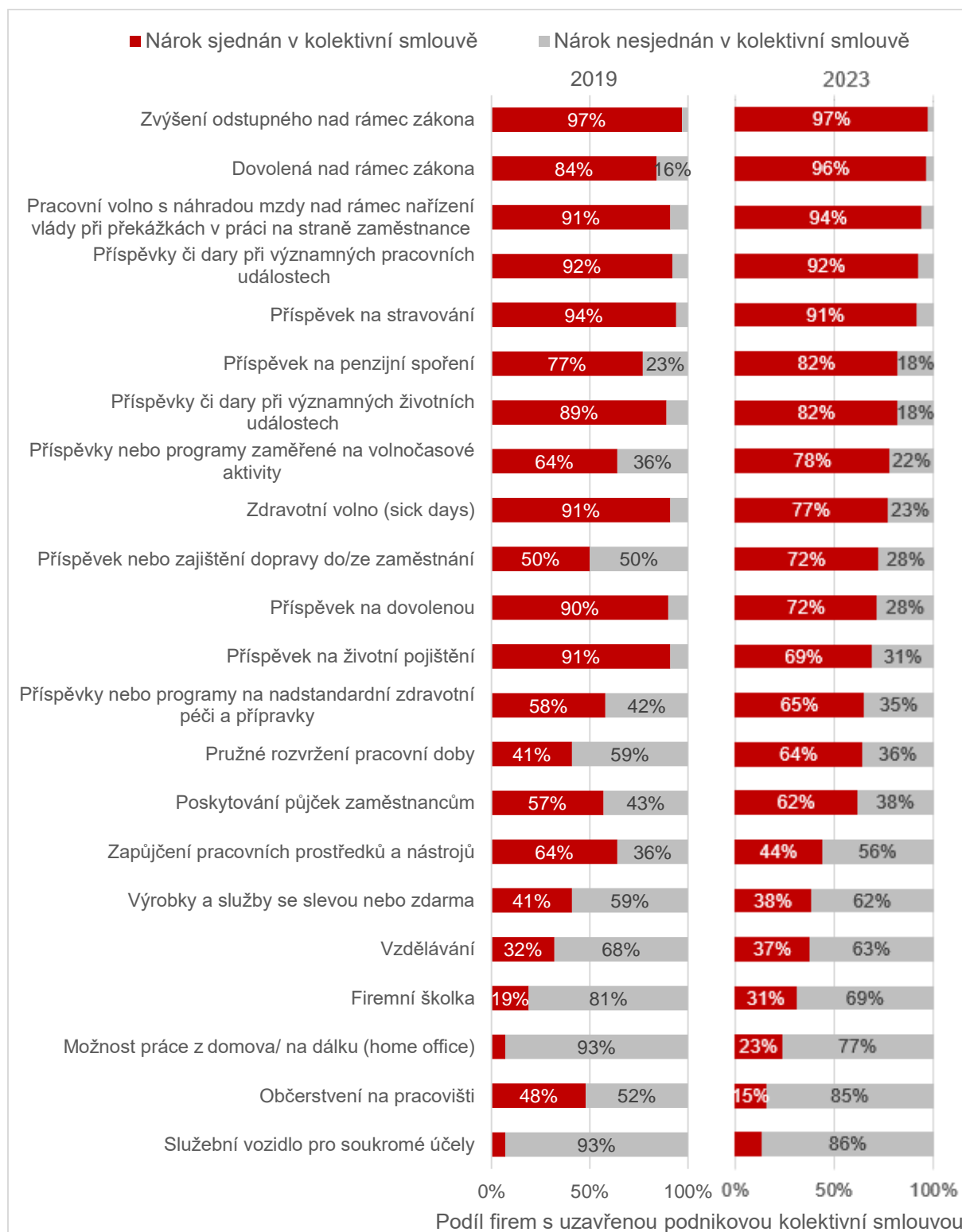
Pozn.: Na obrázku jsou uvedeny benefity, které v roce 2023 poskytuje méně než třetina firem. Benefity jsou řazeny podle četnosti využívání v roce 2023.

Zdroj: Šetření BENEFITY (2016), BENEFITY 2019 a BENEFITY 2023, TREXIMA.

Následující obrázky doplňují kapitolu o vývoji v poskytování benefitů a forem práce o srovnání let 2019 a 2023 dle sjednání nároku v kolektivní smlouvě a plošného vs.

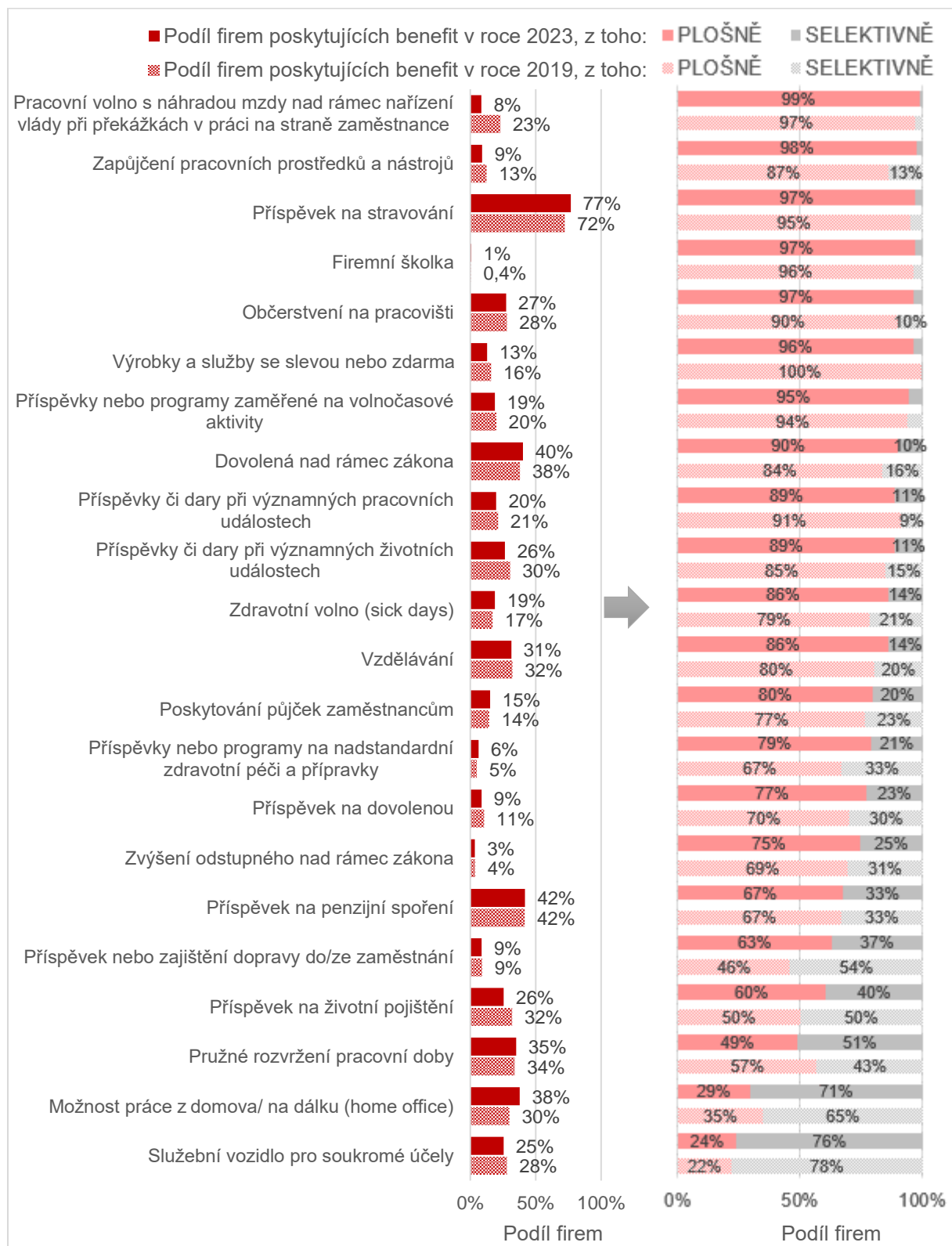
selektivního poskytování. Rok 2016 již do tohoto srovnání nevstupuje, protože šetření v roce 2016 bylo pilotní, na základní soubor bylo dopočteno pouze částečně a některé informace v něm vůbec nebyly zjišťovány. Respondenti např. vůbec nebyli dotazováni na sjednání nároku na jednotlivé benefity či formy práce v kolektivní smlouvě.

OBRÁZEK 22: SJEDNÁNÍ NÁROKU NA BENEFIT ČI FORMU PRÁCE V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ V LETECH 2019 A 2023



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019 a BENEFITY 2023, TREXIMA.

OBRÁZEK 23: PLOŠNÉ VS. SELEKTIVNÍ POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ A FOREM PRÁCE VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR V LETECH 2019 A 2023



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019 a BENEFITY 2023, TREXIMA.

ZÁVĚR

Analýza se zabývala zaměstnaneckými benefity a formami práce poskytovanými ve mzdové sféře ČR. Byla zpracována na základě šetření BENEFITY 2023, které potvrdilo, že benefity hrají důležitou roli z hlediska odměňování zaměstnanců. Je třeba zdůraznit, že získané výsledky byly **dopočteny na celý soubor ekonomických subjektů s 10 a více zaměstnanci ve mzdové sféře ČR**. Podle těchto reprezentativních výsledků se **většina zaměstnavatelů** (93 %) oblastí benefitů zabývá a poskytuje svým zaměstnancům **alespoň jeden benefit**. Průměrně firmy nabízejí svým zaměstnancům 5 benefitů.

V České republice je jednoznačně nejběžnějším benefitem **příspěvek na stravování**. Tento benefit poskytuje v roce 2023 svým zaměstnancům **77 %** zaměstnavatelů mzdové sféry. Jeho průměrná výše činí **84 Kč na jedno jídlo**. Příspěvek na stravování je specifický také tím, že je u většiny zaměstnavatelů **poskytován plošně** a je to zároveň nejoblíbenější benefit jak u firem s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou, tak bez ní.

K dalším často poskytovaným benefitům se řadí např. **příspěvek na penzijní spoření, dovolená nad rámec zákona či vzdělávání**. Některé z benefitů však nejsou u daného zaměstnavatele poskytovány plošně všem zaměstnancům. Šetření ukázalo, že mezi **selektivně poskytované benefity** či formy práce patří především **služební vozidlo pro soukromé účely** a možnost práce z domova (home office).

Ze šetření dále vyplynulo, že **většina benefitů a forem práce** je poskytována **častěji v subjektech s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou**. Výrazný rozdíl byl zjištěn např. u dovolené nad rámec zákona. Tento benefit poskytuje ve mzdové sféře **72 %** zaměstnavatelů s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou oproti **37 %** zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy.

Studie se věnovala také rozdílům v poskytování benefitů a forem práce podle velikosti firmy. V obou případech platí, že **s rostoucím počtem zaměstnanců ve firmě, roste také podíl firem poskytujících benefity či sledované formy práce**.

Další zkoumanou oblastí bylo poskytování benefitů a forem práce podle **odvětví**. Míra využívání některých benefitů se v průmyslu, stavebnictví a službách téměř neliší. Avšak spíše **využívání sledovaných forem práce je odvětvím ovlivněno**. Například u příspěvku na životní pojištění nelze pozorovat výrazné rozdíly podle odvětví, neboť jej poskytuje zhruba čtvrtina firem ve sledovaných sektorech. Naopak pružné rozvržení pracovní doby nabízí **34 %** zaměstnavatelů v průmyslu, **41 %** ve službách, ale pouze **18 %** ve stavebnictví.

Posledním aspektem, který byl v rámci analýzy zohledněn, byl **vývoj** v oblasti benefitů a forem práce. Ukázalo se, že **14 %** zaměstnavatelů mzdové sféry nabízí v roce 2023 **větší počet benefitů** než v roce 2022. Necelá **třetina** firem (**31 %**) pak předpokládá, že letos vynaloží na benefity **větší objem finančních prostředků** než v minulém roce.

3 PŘÍLOHA

TABULKA I: POPIS BENEFITŮ A FOREM PRÁCE

Benefit	Popis
Příspěvek na stravování	Zaměstnavatel je podle zákoníku práce povinen umožnit zaměstnancům stravování, tzn. přestávku na stravování, během níž mají možnost zakoupit jídlo (kdekoli, např. v obchodě nebo v kantýně). Není ale již povinen na stravování přispívat. Položka tedy zahrnuje příspěvky na stravování v provozu vlastního stravovacího zařízení (nebo zajišťované prostřednictvím jiných subjektů), stravenkový paušál a stravenky. Tato položka nezahrnuje náhrady cestovních výdajů (stravné a kapesné), které jsou spojené s pracovní cestou zaměstnance.
Dovolená nad rámec zákona	Zvýšení nároku na dovolenou neboli dovolená navíc nad rámec zákona patří mezi zaměstnanci k nejžádanějším benefitům. Naopak pro zaměstnavatele je to jeden z finančně náročnějších benefitů, protože musí zaměstnanci dovolenou navíc v plné výši proplatit a odvést za něj zdravotní a sociální pojištění. Zároveň však musí počítat s tím, že se zaměstnanec v době čerpání dovolené navíc nebude podílet na tvorbě zisku.
Zdravotní volno (sick days)	Jedná se o zdravotní volno, resp. volné – nepracovní dny, které zaměstnanec může (ale nemusí) čerpat pro řešení své krátkodobé pracovní neschopnosti či zdravotní indispozice, kterou vůči zaměstnavateli nemusí dokládat žádným lékařským potvrzením/vystavením neschopenky. Zdravotní volno je tedy vhodné pro zotavení z klasických viróz, střečních chřipek a jiných zdravotních obtíží, jejichž řešení je možné v řádu několika málo dní a obejde se bez lékařské intervence.
Volno s náhradou mzdy nad rámec nařízení vlády při překážkách v práci na straně zaměstnance	Položka zahrnuje poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance nad rámec n. v. č. 590/2006 Sb. Jedná se např. o následující události: vlastní svatba, narození dítěte, úmrtí přímého rodinného příslušníka, studijní volno, péče o dítě, stěhování, doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb. Nezahrnují se dny zdravotního volna (sick days).
Příspěvek na životní pojištění	Zaměstnavatel může přispívat na pojištění různých rizik. Životní pojištění má primárně pomoci překlenout finanční zátěž, kterou způsobí nepříznivá životní situace – smrt, invalidita, závažná onemocnění apod.
Příspěvek na penzijní spoření	V souvislosti se snahou podporovat spoření na důchod může kromě státu k penzijnímu připojištění přispívat také zaměstnavatel. Výše příspěvku v takovém případě závisí čistě na zaměstnavateli a není nijak regulována státem. Výhodou je, že do výše 50 000 Kč ročně příspěvek nepodléhá platbám sociálního ani zdravotního pojištění a pro zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově uznatelným nákladem (bez limitu). Pro zaměstnance je důležité vědět, že k příspěvku zaměstnavatele se neposkytuje státní příspěvek. Státní příspěvek se poskytuje na základě částky, kterou si zaměstnanec spoří sám jako fyzická osoba. Pokud má možnost k tomu získat ještě příspěvek od zaměstnavatele, tak se se správně nastavenou smlouvou jedná o velmi atraktivní benefit.
Služební vozidlo pro soukromé účely	Někteří zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům používat služební automobil také k soukromým účelům (např. k jízdě do práce a z práce nebo na dovolenou). Zaměstnavatel je ale stále majitelem a rozhoduje o tom, kdo je oprávněn vozidlo řídit – zda jen zaměstnanec sám, nebo i rodinní příslušníci.
Příspěvek nebo zajištění dopravy do/ze zaměstnání	Položka zahrnuje zvýhodnění poskytovaná zaměstnanci na dopravu např. ve formě finančního příspěvku, bezplatných nebo zlevněných jízdenek, svoz do/ze zaměstnání apod. Pokud jsou dopravní služby poskytovány zaměstnancům za úhradu pokrývající provozní náklady, nejedná se o benefit. Rovněž nezahrnuje plnění poskytované na základě obecně závazných právních předpisů.

Benefit	Popis
Příspěvky či dary při významných pracovních událostech	Položka zahrnuje příspěvky či dary poskytované zaměstnancům při významných pracovních výročí (určitý počet let práce v organizaci apod.)
Příspěvky či dary při významných životních událostech	Položka zahrnuje příspěvky či dary poskytované zaměstnancům při významných životních výročích (svatba, narození dítěte, odchod do důchodu apod.)
Příspěvky nebo programy na nadstandardní zdravotní péči a přípravky	Položka zahrnuje peněžní i nepeněžní plnění týkající se nadstandardní individuální zdravotní péče (lázně, rehabilitace, brýle, očkování, vitamíny...), která je poskytována nad rámec zákona. Položka nezahrnuje péči, která je u jednotlivých pozic požadována obecně závazným právním předpisem (např. vybraná očkování, posudky zdravotní způsobilosti zaměstnanců apod.).
Příspěvky nebo programy zaměřené na volnočasové aktivity	Položka zahrnuje výdaje související s regenerací pracovní síly, kulturní a sportovní akce, společenské akce, výdaje na fitness centrum, kosmetiku apod. Položka rovněž zahrnuje provoz podnikových rekreačních zařízení, závodních knihoven, dětských táborů apod. Pokud jsou vyjmenované služby poskytované zaměstnancům za úhradu pokrývající provozní náklady, nejedná se o benefit.
Poskytování půjček zaměstnancům	Položka zahrnuje zvýhodněné půjčky poskytované zaměstnancům pro bytové účely, v tíživé životní situaci apod.
Firemní školka	MŠMT novelou školského zákona - zákonem č. 472/2011 Sb., umožňuje zřídit mateřskou školu (firemní školku) podle ustanovení § 34 odst. 8 školského zákona, a to že: „Zřizovatel může určit mateřskou školu nebo její odloučené pracoviště ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele. Na tuto mateřskou školu nebo odloučené pracoviště se nevztahují odstavce 2 až 4 a § 35 odst. 1. O přijetí do této mateřské školy nebo odloučeného pracoviště rozhoduje ředitel na základě kritérií stanovených zřizovatelem, je-li jím stát, kraj, obec nebo svazek obcí, a v ostatních případech rozhoduje na základě kritérií stanovených vnitřním předpisem právnické osoby vykonávající činnost školy. Kritéria pro přijímání do mateřské školy se zveřejňují předem, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.“ Pro firemní školky není zaveden samostatný slovní pojem, ale využívá se opisu „mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů“. Firemní školky zapsané ve školském rejstříku musí splňovat požadavky školského zákona jako jiné mateřské školy ostatních zřizovatelů (veřejných, soukromých, církevních).
Občerstvení na pracovišti	Položka zahrnuje potraviny a nápoje, které jsou zaměstnancům poskytovány na pracovišti bezplatně. Pokud jsou potraviny a nápoje poskytovány na základě obecně závazných právních předpisů, nejedná se o benefit.
Zapůjčení pracovních prostředků a nástrojů	Položka zahrnuje možnost zapůjčení dopravně-mechanizačních prostředků, stavební techniky, pracovních pomůcek, nářadí apod.
Výrobky a služby se slevou nebo zdarma	Jedná se o poskytování výrobků nebo služeb zaměstnavatele za nižší cenu než obvyklou (se slevou nebo zdarma). Nabídka a rozsah výrobků a služeb jsou většinou ovlivněny oborem zaměstnavatele. U výrobků se může jednat o odprodej stavebního materiálu, zemědělských výrobků, surovin, nebo jiného nadbytečného materiálu zaměstnavatele. V případě služeb se může jednat např. o zvýhodněné pojistné smlouvy a bankovní produkty, levnější telekomunikační služby, zvýhodněné ubytování a stravování, příspěvek na kadeřníka, zajištění poradenství o studiu na středních a vysokých školách pro děti zaměstnanců, praní prádla, právní poradenství apod.

Benefit	Popis
Vzdělávání	Položka zahrnuje příspěvky na vzdělávání nad rámec potřeb podniku. Školení, která je zaměstnavatel povinen zajišťovat podle právních předpisů (např. BOZP), nejsou považována za benefit.
Zvýšení odstupného nad rámec zákona	Položka zahrnuje zvýšení odstupného nad rámec § 67 odst. 1 a 2 Zákona práce.
Příspěvek na dovolenou	Příspěvek na dovolenou je pro zaměstnance osvobozen od daně i od odvodů na zdravotní a sociální pojištění až do výše 20 000 Kč ročně. Pokud zaměstnavatel přispěje částkou vyšší, tak zmíněných 20 000 Kč se stále chová jako benefit, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Částka, která je nad tímto stanoveným limitem, bude podléhat dani z příjmu i odvodům na zdravotní a sociální pojištění na straně zaměstnance a současně bude i daňovým nákladem pro zaměstnavatele.
Podpora duševního zdraví/mentální wellness	Položka zahrnuje např. terapeutické služby, meditace, cvičení na mindfulness a řízení stresu apod.
Forma práce	Popis
Pružné rozvržení pracovní doby	Pružnou pracovní dobu tvoří kombinace základních a volitelných úseků pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanec musí dbát na to, aby v rámci zaměstnavatelem stanoveného vyrovnávacího období odpracoval v průměru veškerou svou stanovenou týdenní, zkrácenou stanovenou týdenní nebo sjednanou kratší pracovní dobu.
Možnost práce z domova/ na dálku (home office)	Home office představuje situaci, kdy zaměstnanec nedochází denně do kanceláře, ale pracuje na svých úkolech z domova. Může to být v rámci pár dní, ale také v rámci většiny úvazku.

Zdroj: vlastní zpracování.